



Modellprojekt „Gleiche politische Teilhabe“

METHODENBRIEF NUMMER 5

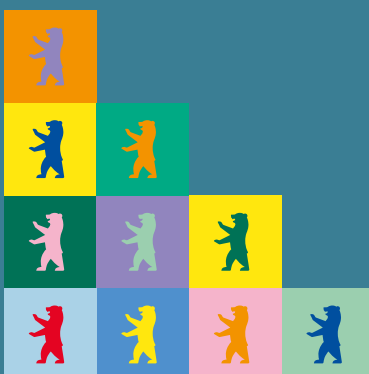
FEEDBACK

Inhalt:

Methode 1: Vier-Ecken-Smiley-Methode

Methode 2: Gefühlskarten

Methode 3: Warme Dusche



Feedback, ein englisches Wort, bedeutet „Rückmeldung“ oder „Resonanz“. Was ist eigentlich Feedback? Und warum sollte es in der aufsuchenden politischen Bildungsarbeit eingeholt werden?

Feedback-Methoden ermöglichen den Teilnehmenden die Bewertung eines Angebots. Sie können für verschiedene Ziele genutzt werden: Zur Überprüfung der Zielerreichung/Wirkung, zur Dokumentation und Kommunikation von Ergebnissen, zur Partizipation der Teilnehmer*innen oder zum Aufdecken von Barrieren und Fallstricken und somit zur Qualitätssicherung. Feedback einzuholen, kann auch von den Fördermittelgeber*innen vorgegeben werden.

Gerade in der aufsuchenden politischen Bildung kann und sollte eine Rückmeldung der Teilnehmenden eingeholt und dazu genutzt werden, deren Perspektiven, Ideen und Kritikpunkte zu berücksichtigen. Aufsuchende politische Bildung erhebt den Anspruch, Bildung und Teilhabe gerade für diejenigen zu fördern, die wenig Zugang dazu haben. Über Feedback können die Menschen im Quartier besser kennengelernt und Angebote zielgruppengenaue zugeschnitten werden.

Wichtig ist dabei, dass Feedback nicht pro forma eingeholt wird, sondern in die Planung, Konzeption und Durchführung weiterer Angebote einfließt. Bemerkten die TN, dass ihre Meinungen nur formhalber abgefragt werden, kann das zu dem Gefühl führen, die eigene Zeit zu verschwenden. Das ist zu bedenken, denn der Zeit-Faktor ist eine der Barrieren für die Teilnahme an Angeboten aufsuchender politischer Bildung. Wird Feedback aber dazu genutzt, Empfindungen, Meinungen und Wünsche der Teilnehmer*innen abzufragen und ernst zu nehmen, dann kann aus Erfahrungen gelernt werden. Das leistet einen Beitrag zu einem positiven Umgang mit Kritik und einer positiven Fehlerkultur.

Eine ernsthafte Feedback-Kultur bedeutet nicht, dass das Ruder ausschließlich den Teilnehmenden überlassen wird, z.B. in Bezug auf Themenwünsche oder Formate. Es bedeutet, dass diese die Möglichkeit haben sich einzubringen: Angebote werden auf Basis des Feedbacks prozesshaft weiterentwickelt und/oder den Teilnehmenden transparent gemacht, warum bestimmte Themen bearbeitet oder Formate genutzt werden, welche Ressourcen dafür zur Verfügung stehen oder fehlen.

Feedback erfolgt nach bestimmten Grundsätzen: Die Moderation sollte darauf hinweisen, dass Feedback immer als ich-Botschaft geäußert werden soll und jede*r für sich selbst sprechen soll. Die Meinungen der anderen sollen nicht kommentiert werden. Feedback sollte so konkret wie möglich formuliert werden, z.B.: „Die Methode war zu kompliziert“. Auch konstruktive Kritik im Sinne von Vorschlägen ist hilfreich, z.B. „Der Input könnte das nächste Mal etwas kürzer sein.“

In diesem Brief stellen wir unterschiedliche Feedback-Methoden vor: Zunächst eine klassische Methode zur Seminauswertung (4-Ecken-Smile-Methode). Diese kann in abgeänderter Form auch zur Auswertung von Stadtpaziergängen o.ä. genutzt werden. Der Moment der Auswertung ist meist auch ein emotionaler Moment. Deshalb stellen wir die „Gefühlsmonster“-Auswertungsmethode vor. Eine Auswertung dient nicht nur dazu, dass Teilnehmer*innen den Teamenden Rückmeldung geben, sondern kann auch dazu genutzt werden, die Gruppendynamik zu bewerten und vor allem wertzuschätzen. Auch dazu stellen wir eine Methode vor, die „Warme Dusche“.

Mit den hier vorgeschlagenen Methoden und Links zum Weiterlesen wollen wir dazu anregen, Feedback in der aufsuchenden politischen Bildung zur Stärkung des partizipativen und prozessorientierten politischen Bildens zu nutzen.

Methoden 1: 4-Ecken-Smiley-Methode

Worum geht's?

Die Vier-Ecken-Methode ist eine Aufstellungsmethode. Sie macht Empfindungen, Meinungen und Wünsche der Teilnehmer*innen in der Gruppe sichtbar. Neben der Aufstellung nach vorgegebenen Bewertungsskalen (Smileys) gibt sie auch die Gelegenheit zur freien Meinungsäußerung/Mitteilung durch eine Sprech-Ecke. In abgeänderter Version kann sie auch individuell auf einem Blatt-Papier oder digital in Form einer Bewertungs-Skala durchgeführt werden.

Was wird benötigt?

(ein Raum mit) vier Ecken, Papier, Stifte

Vorbereitung

Die Moderation fertigt vier Blätter mit jeweils einem Smiley darauf an: Einem lachenden Smiley, einem neutralen Smiley, einem traurigen/unzufriedenen Smiley und einem Smiley mit einer Sprechblase. Jeder Smiley wird in einer der vier Ecken des Raums angebracht. Die Teamenden schreiben sich auf einem gesonderten Blatt auf, welche Aspekte ihres Angebots die Teilnehmenden bewerten sollen, z.B.:

- Das Thema war interessant.
- Ich habe heute etwas Neues gelernt.
- Die Methoden waren geeignet.
- Die Gruppendynamik war positiv.
- Meine Erwartungen wurden erfüllt.

Ablauf

Zu Beginn der Auswertung kann die Moderation noch einmal kurz Inhalte, Ziele und Ablauf des Workshops/Angebots zusammenfassen. Sie erklärt den Teilnehmer*innen danach die Feedback-Methode, am besten anhand eines Beispiels. Dazu ruft sie eine Beispiel-Aussage in den Raum, etwa: „Das Essen hat geschmeckt“. Wer das Essen sehr gut oder gut fand, stellt sich in die Ecke mit dem lachenden/zufriedenen Smiley, wer es mäßig fand, stellt sich in die Ecke mit dem neutralen Smiley, wer es schlecht fand, stellt sich in die Ecke mit dem traurigen/unzufriedenen Smiley und wer noch etwas dazu sagen möchte, stellt sich (anschließend oder direkt) in die Ecke mit dem sprechenden Smiley. Bei interessanten oder irritierenden Aufstellungen kann die Moderation nachfragen, warum sich die TN so positioniert haben oder die TN ermuntern, sich in die Sprech-Ecke zu begeben und etwas zur Aussage/Bewertung zu sagen. Die Moderation kann den Teilnehmer*innen auch die Möglichkeit geben, weitere Aspekte zu bewerten. Die Teilnehmer*innen formulieren dann selbst Aussagen, die von allen bewertet werden.

Worauf achten? Praxistipps

Wichtig ist, die Zeit im Blick zu behalten. Die Dauer verlängert sich entsprechend der Anzahl der zu bewertenden Aussagen. Es sollten aber mindestens 15 Minuten eingeplant werden.

In Gruppen-Aufstellungen sollte außerdem darauf geachtet werden, dass jede*r Teilnehmer*in sich selbstständig und unabhängig von den anderen positioniert, um eine Herdendynamik zu vermeiden.

Wichtig ist, das Feedback der Teilnehmer*innen ernst zu nehmen und transparent zu machen, was mit dem Feedback im Anschluss an den Workshop/die Veranstaltung passiert. Worauf kann das Team eingehen, welche Wünsche können nicht erfüllt werden, z.B. weil das Team nicht die Kompetenzen hat, ein gewünschtes Thema zu bearbeiten oder nicht genügend Ressourcen für ein gewünschtes Format hat, oder weil es mit Blick auf die Richtlinien der Fördermittelgeber*innen unvereinbar ist?

Sozial erwünschtes Verhalten kann zu einer gewissen Verzerrung der Ergebnisse der Auswertung führen. TN tendieren dazu, wenn ihnen z.B. die Seminarleitung sympathisch ist, Angebote eher positiver zu bewerten, als sie diese tatsächlich wahrnehmen.

Variante:

Das Smiley-Barometer (Ein-Punkt-Feedback-Methode)

Das Smiley-Barometer kann individuell auf einem Blatt Papier oder digital durchgeführt werden. Zu jeder Aussage, die bewertet werden soll, gibt es eine Linie mit einem lachenden Smiley an einem Ende und einem traurigen Smiley am anderen Ende.

Beispiel: Hat die Veranstaltung Ihre Erwartungen erfüllt?

:-) _____ x _____ :-(

Die Teilnehmer*innen markieren ihre Bewertung auf der Linie zwischen einem lachenden Smiley (der für positive Empfindungen und Bewertungen steht) und einem traurigen Smiley (der für negative Empfindungen und Bewertungen steht). Zusätzlich zum Barometer kann den Teilnehmer*innen auch Platz zur freien Äußerung von Empfindungen, Meinungen und Wünschen gegeben werden.

Links und Literatur

Online-Version zum Smiley-Barometer: easy-feedback.de

alternativ: Kollaboratives Whiteboard von Flinga (<https://flinga.fi/>): Die Moderation erstellt mit der Zeichnen-Funktion eine Linie, an deren beiden Enden sie die Smileys entweder zeichnet oder per Beitrag mit den Sonderzeichen :-(und :-) einfügt. Die TN brauchen lediglich den Link dorthin oder einen QR-Code, um das Whiteboard zu nutzen. Für die Positionierung auf dem Whiteboard erstellen die TN einen Avatar, indem sie aus der Auswahl der möglichen Formen für Beiträge (Kreis, Viereck, Person, Text) die Personenform auswählen und mit ihrem Namen beschriften. Diesen Beitrag können sie nun entlang des Barometers bewegen und positionieren.

Eine weitere klassische Feedback-Methode zum Nachlesen: Die Zielscheibe, <https://www.bpb.de/lernen/angebote/grafstat/partizipation-vor-ort/155252/zielscheibe-zur-evaluation/>

Methode 2: Gefühlskarten

Worum geht's?

Gefühle wurden in politischen Bildungsprozessen lange vernachlässigt. Als professionell galt eine faktenorientierte Wissensvermittlung. Es herrschte die Annahme vor, dass Gefühle eine rationale eigene Urteilsbildung verhindern würden. Zunehmend setzt sich aber die Erkenntnis durch, dass Gefühle ein wichtiger Teil von Lernprozessen sind: Sie bieten Orientierung - wer sich verunsichert fühlt, erkennt dahinter unter Umständen ein Spannungsverhältnis eigener Wertesysteme mit der Umgebung. Gefühle sind auch Teil

individueller und kollektiver Wissensbestände. Menschen verbinden aufgrund bestimmter Gruppenzugehörigkeiten bestimmte Ereignisse oder Tatsachen mit unterschiedlichen Gefühlen. Emotionen prägen entsprechend die Wahrnehmung der Welt, und somit auch der Inhalte und Methoden politischer Bildungsangebote. Ein gefühlorientiertes Feedback gibt den Teilnehmenden die Gelegenheit, Erlebtes zu bewerten und zugleich ihren Gefühlen dazu Ausdruck zu verleihen.

Diese Art von Feedback beinhaltet auch ein emanzipatorisches Moment. Wer offen Gefühle zeigen darf, ohne dafür stigmatisiert zu werden, ist durch gesellschaftliche Hierarchien strukturiert: Historisch wurde Vernunft als männlich, weiß und christlich konstruiert, Gefühle wurden Frauen, Kolonisierten und der „Masse“ im Gegensatz zu politischen Eliten zugeschrieben, die für das Zeigen von Gefühlen abgewertet wurden (vgl. Arndt 2019). Diese Machtstrukturen dauern an und beeinflussen auch heute noch die Sprecher*innenpositionen in der Gesellschaft. Für Feedbackmethoden bedeutet das: Erhalten alle Teilnehmenden die Möglichkeit, ihre Gefühle zu einem Bildungsangebot zu äußern, ohne dafür bewertet zu werden, kann das besonders für diejenigen, die sonst nicht nach ihren Gefühlen gefragt werden oder die fürchten, dafür (negativ) bewertet zu werden, eine Erleichterung sein.

Mit den eigenen Gefühlen ernst genommen zu werden, kann eine Erfahrung sein, die die Aufnahme von Inhalten erleichtert und die Teilnehmenden stärkt. Über Gefühle können wir uns näherkommen und besser verstehen. In der aufsuchenden politischen Bildung sind die Gefühle der TN von großem Wert: Werden die geäußerten Gefühle in die Planung, Konzeption und Durchführung weiterer Angebote einbezogen, macht das diese zugänglicher für die Zielgruppe. Es kann deshalb sinnvoll sein, Gefühle in die Auswertung von Veranstaltungen und anderen Maßnahmen der aufsuchenden politischen Bildung einzubeziehen.

Die hier vorgestellten Gefühlskarten erleichtern das Sprechen über Gefühle. Schon Kinder lernen oft, ihre Gefühle zu unterdrücken oder nicht offen zu zeigen, etwa wenn ihnen Empfindungen abgesprochen werden, mit Sätzen wie: „Ist doch nicht so schlimm!“ oder „Alles gut!“. Viele Menschen sind sich ihrer Gefühle deshalb manchmal gar nicht bewusst oder es fehlt ihnen die Sprache, um sie auszudrücken. Die Gefühlskarten ermöglichen es, über Gefühle zu sprechen und ihnen bildhaften Ausdruck zu verleihen.

Was wird benötigt?

Ein Set Gefühlskarten, das Karten enthält, auf denen bildhaft verschiedene Gefühle abgebildet sind. Wir schlagen verschiedene Varianten vor, je nach finanziellen Möglichkeiten und persönlichem Geschmack:

- Gefühlsmonster, erhältlich auf <https://www.gefuehlsmonster.de/> (Die Gefühlsmonster-Karten sind für Online-Zwecke auch teilweise kostenlos zugänglich (Online-Toolbox))
- Karten aus dem Gesellschaftsspiel „Dixit-Ein Bild sagt mehr als tausend Worte“
- Gefühlskarten von Gesicht Zeigen! mit Bildern von Außerirdischen
- Eine Alternative sind auch die Bildkarten aus dem Gefühlsmemory des Projekts Israel-Palästina-Bildungsvideos: <https://www.israelpalastinavideos.org/assets/downloads/materials/220303-emotionsmemory.pdf> (im PDF ab S.42), da diese keine abstrakten Bilder, sondern echte Menschen zeigen, sollte je nach Veranstaltung abgewogen werden, was sinnvoller ist.

Wie ist der Ablauf?

Variante 1: Für die Auswertung einer Veranstaltung mit einer festen Gruppe werden die jeweiligen Gefühlskarten für alle sichtbar ausgelegt. Jede*r Teilnehmende sucht sich eine Karte aus, die den eigenen aktuellen Gefühlszustand spiegeln soll. Die Leitfragen für die TN lauten dabei: Welche Gefühle habe ich nach dieser Veranstaltung und wie macht meine Karte sie sichtbar? Welche Gefühle möchte ich mit der Gruppe/anderen Menschen teilen? Welche Karte gefällt dir spontan/welche Karte zeigt, wie es in deinem Inneren gerade aussieht? Haben sich alle TN eine Karte ausgesucht, zeigen sie ihre Karte reihum der Gruppe und erzählen spontan, welche Assoziationen sie dazu haben. Dabei können folgende Fragen hilfreich sein: Was bedeutet

diese Karte für mich? Warum habe ich genau diese Karte gewählt? Was an der Karte spiegelt meine Gefühle? (Farben/Gesichtsausdruck/Gestik...)

Variante 2: Für eine Auswertung mit „Laufkundschaft“ auf der Straße eignen sich die kleinen Karten nur bedingt. Es lohnt sich, diese (oder eine Auswahl davon) vergrößert zu kopieren. Dann können die Gefühlskarten etwa an einer Pinnwand aufgehängt oder an einem Infostand ausgelegt werden und dort den Passant*innen eine Möglichkeit bieten, auch spontan im Vorbeigehen auf eine der Karten einen bunten Klebepunkt zu machen oder etwas dazu zu sagen, nachdem sie an einem Angebot teilgenommen haben.

Variante 3: Für eine Auswertung von Online-Angeboten können die Gefühlsmonster aus der Online-Toolbox genutzt werden oder auch eingescannt und in einem Online-Tool hochgeladene andere Gefühlskarten, um ähnlich zu Variante 1 mit den TN über ihre Gefühle zu sprechen.

Worauf achten? Praxistipps

Bei der Arbeit mit Gefühlen ist einiges zu bedenken: Diese sind sehr persönlich und es ist nicht selbstverständlich, dass Teilnehmende sie teilen. Geäußerten Gefühlen sollte deshalb wertfrei begegnet werden. Keine Emotion ist „gut“ oder „schlecht“. Jede Emotion ist wertvoll, auch Angst oder Wut. Jedes Gefühl sollte Raum bekommen. Um mit den Äußerungen der Teilnehmenden gut umgehen zu können, sollten politische Bildner*innen sich selbst reflektieren: Welche Gefühle habe ich selbst nach einem durchgeführten Angebot? Warum? Mit welcher „Gefühls-Brille“ blicke ich auf das behandelte Thema und die gewählten Methoden? Auch über das Ziel eines emotionsgeleiteten Feedbacks sollten sich Bildner*innen im Klaren sein: Ziel der Einbeziehung von Emotionen sollte es nicht sein, diese zu überwinden, damit danach wieder eine „rationale“ Diskussion geführt werden kann. Vielmehr ist das Äußern von Gefühlen an sich wertvoll.

Idealerweise fließen Gefühle aus dem Feedback in die Konzeption und Durchführung weiterer Angebote ein. Dafür gilt es zu bedenken, dass Menschen ihre Gefühle zu bestimmten Ereignissen und Narrativen immer wieder abrufen und dass dies auch unreflektiert geschieht. Es lohnt sich deshalb unter Umständen, bei Teilnehmenden nachzuhaken, woher ihre Gefühle kommen bzw. wodurch sie beeinflusst sind. So lernen Teamer*innen ihre Klientel besser kennen und werden nach und nach feinfühler in der Konzeption von Angeboten. Beim Nachhaken sollte aber keinesfalls eine Gefühlsäußerung in Frage gestellt werden – es gilt, wie schon beschrieben, die Wertfreiheit als wichtige Bedingungen für eine erfolgreiche Arbeit mit Gefühlen. Gefühle dürfen allerdings hinterfragt bzw. ergründet werden, um gemeinsam herauszufinden, wie ein erfolgreiches Lernerlebnis für die Teilnehmenden gestaltet werden kann.

Gefühlskarten können auch zur Selbstreflexion der Teamenden oder zur Vorbereitung einer Veranstaltung alleine oder im Team genutzt werden. Anhand von Fragen wie: Wie geht es mir? Wie fühle ich mich vor Durchführung eines Angebots? Welche Gefühle löst das Thema bei mir aus? kann eine reflektierte Herangehensweise begünstigt werden.

Die Macher*innen der Gefühlsmonsterkarten raten dazu, den Begriff „Monster“ nur zu verwenden, wenn die Bedeutung für alle TN klar ist. Alternativ kann einfach von „Figuren“ oder „Karten“/„Gefühlskarten“ gesprochen werden, etwa auch in der Arbeit mit Kindern.

Über das Einholen von Feedback hinaus kann es an vielen Stellen einer Veranstaltung hilfreich sein, mit den TN anhand von Gefühlskarten über ihre Gefühle zu bestimmten Inhalten oder Methoden einer Veranstaltung ins Gespräch zu kommen.

Literatur

Arndt, Susan, 2019: „Thesenpapier“ zum 14. *Bundeskongress politische Bildung 2019: Was uns bewegt. Emotionen in Politik und Gesellschaft*, online: https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/Thesenpapier_Arndt.pdf, letzter Zugriff am 26.7.2022.

Method 3: Warme Dusche

Worum geht's?

Die Rolle der Teilnehmenden als Mitgestalter*innen eines Angebots ernst zu nehmen, bedeutet auch, dass die eigene Rolle in Feedbackkontexten reflektiert werden kann. Im besten Fall gibt es schon zu Beginn eines Bildungsformats Zeit, sich als Teilnehmer*in darüber Gedanken zu machen, wie er*sie sich in der gemeinsamen Zeit einbringen möchte. Bildungsformate sind aus dieser Perspektive heraus Angebote, die sich die Teilnehmenden aneignen sollten, damit sie für sich möglichst viel daraus mitnehmen. Neben der Artikulation eigener Wünsche braucht es Offenheit für die Bedürfnisse der anderen, um möglichst allen Teilnehmenden eine positive Erfahrung zu ermöglichen. Das bedeutet, dass Ressourcen wie (Rede-)Zeit oder Aufmerksamkeit geteilt und nicht von einigen wenigen beschlagnahmt werden. Indem Teilnehmende den Fragen, Vorschlägen und Geschichten anderer Raum geben, erhalten sie selbst Gelegenheiten, sich auszutauschen, voneinander zu lernen und einander zu inspirieren.

Die Beiträge der TN und ihre Bereitschaft, durch eigene Vorschläge selbst Verantwortung für das Bildungsformat zu übernehmen, sind nicht zu überschätzen. Und so wie die Personen, die Bildungsangebote initiieren oder moderieren, in ihrem Lernprozess von Feedback profitieren, trifft dies auch auf Teilnehmenden zu. Dabei sind wertschätzende Rückmeldungen aus der Gruppe wegen ihres bestärkenden Effekts auf Einzelne sowie wegen ihrer positiven Auswirkungen auf die Dynamiken und Beziehungen innerhalb von Gruppen besonders wichtig. Eine weit verbreitete und in vielen Abwandlungen bekannte Methode ist die „Warme Dusche“.

Was wird benötigt?

Je nach Variante ggf. kleine Zettel/Kärtchen, Stifte und Briefumschläge (Variante 1) oder eine Liste mit wertschätzenden Aussagen (Variante 3).

Ablauf

Variante 1: Alle TN kommen zusammen. Eine Person nach der anderen erhält von den anderen mündlich Komplimente bzw. positives (!) Feedback. Weniger zeitintensiv kann dies umgesetzt werden, in dem alle im Kreis sitzen und sich die TN jeweils nur zu der neben ihnen sitzenden Person äußern.

Variante 2: Alle TN erhalten Kärtchen, auf die sie ihr positives Feedback an andere TN aus der Gruppe schreiben. Sie können ihnen die Kärtchen (anonym) z.B. durch namentlich beschriftete Umschläge zukommen lassen. Diese Vorgehensweise ermöglicht es den TN, in ihrem eigenen Tempo, über den Tag verteilt und auch direkt in Reaktion auf positive Interaktionen Wertschätzung auszudrücken.

Variante 3: Eine Hälfte der Gruppe bildet einen kleinen Kreis. Die Personen aus dieser Gruppe richten sich nach der Mitte des Kreises aus und schließen die Augen. Die Moderation liest nach und nach wertschätzende Aussagen vor. Nach jeder Aussage läuft die andere Hälfte der Gruppe um die Personen in der Mitte herum und tippt jeder Person auf die Schulter, der sie mit dieser Aussage ihre Wertschätzung ausdrücken möchte. So verteilen sie sinnbildlich warme Worte wie die Tropfen einer warmen Dusche. Nach der Hälfte der Aussagen tauschen die zwei Kleingruppen ihre Rollen. Um sicherzugehen, dass alle aus der Gruppe ein positives Feedback erhalten, können alle TN in der Mitte zu Beginn die Hand heben und diese senken, sobald sie das erste mal ein Tippen an der Schulter gespürt haben.

Vorbereitung

Für Variante 2 erhalten die TN Kärtchen/kleine Papierzettel und Stift entweder gleich zu Beginn einer Veranstaltung oder am Ende, wenn noch genügend Zeit bleibt, diese etwa in einem informellen Rahmen zu beschriften. Mit Namen beschriftete Briefumschläge dienen als „Briefkästen“.

Für Variante 3 bereitet die Moderation eine Liste wertschätzender Aussagen vor. Vorschläge:

- Dein Lachen ist ansteckend.
- Du verbreitest gute Laune.
- Ich mag deine offene Art.
- Du hast mich heute überrascht.
- Danke, dass du mir geholfen hast.
- Ich vertraue dir.
- Ich mag deine Ideen.
- Du bist ein*e gute*r Zuhörer*in.
- Du bist sehr geduldig.
- Ich habe heute viel von dir gelernt.
- Ich schätze deine Ansichten.
- Du motivierst mich.
- Du inspirierst mich.
- Ich habe dich heute neu/anders kennengelernt.
- Es hat mir Spaß gemacht, mit dir zusammenzuarbeiten.

Worauf achten? Praxistipps

Gegebenenfalls sollte zu Beginn der Übung mit den Teilnehmenden wiederholt werden, was ein gutes, wertschätzendes Feedback ausmacht, z.B.: Ich-Botschaften, konkret sein, ehrlich sein, Bezug zum Thema bzw. Veranstaltungsrahmen. Auch der Unterschied zwischen Lob (Beurteilung) und Wertschätzung (Teilen eigener Wahrnehmungen auf Augenhöhe) kann thematisiert werden.

Bei allen Varianten sollte sichergestellt werden, dass alle TN positives Feedback erhalten. Erfahrungsgemäß gibt es in Gruppen einzelne Personen, die mehr oder weniger beliebt sind. Damit etwa in Variante 2 niemand mit einem (fast) leeren Umschlag nach Hause geht, kann z.B. vorgegeben werden, dass alle TN jeder*m der Anwesenden mindestens einen Zettel in den Umschlag stecken muss.

Es kann auch Raum dafür geben, dass Moderator*innen bzw. Teamende eine Rückmeldung ab Teilnehmende geben. Etwa in Abschlussrunden, in denen alle abschließend mitteilen, mit welchen Gefühlen sie aus der Veranstaltung gehen. Hier ist es besonders wichtig, dass kein Lob abgegeben wird, denn dieses ist immer eine Bewertung und schafft Hierarchien. Stattdessen kann eine persönliche Botschaft an die ganze Gruppe gegeben werden, etwa: Ich gehe beschwingt aus dem Tag, weil ich so viel positive Energie in der Gruppe erlebt habe, oder: Durch das gesamte Wissen in der Gruppe fühle ich mich jetzt viel schlauer als vorher.

Literatur

Die Aussagen und Teile der Beschreibung sind entnommen aus der Publikation „Sei frech und wild und wunderbar“, 2019, Gesicht Zeigen! Für ein weltoffenes Deutschland e.V.: 129.

Lesetipp (methodenübergreifend)

Für eine kritische Perspektive auf Feedback-Kultur und Feedback-Methoden siehe Bröckling, Ulrich, 2017: „Feedback: Anatomie einer kommunikativen Schlüsseltechnologie“. In: Gute Hirten führen sanft. Über Menschenregierungskünste. Frankfurt/M, Suhrkamp: 197 - 221.

Entstanden im Rahmen des Modellprogramms „**Gleiche politische Teilhabe - Erprobung von Ansätzen einer aufsuchenden politischen Bildung im Quartier**“ (2020 bis 2024).

Im Projekt werden modellhaft in vier Berliner Bezirken Ansätze einer aufsuchenden politischen Bildung erprobt, um politische Teilhabe zu fördern. Aufsuchende politische Bildung setzt an der Lebenswelt der Menschen vor Ort an und leitet daraus politische Themen ab. Die Teilnehmenden werden eingeladen, die Relevanz politischer Fragestellungen für ihren Alltag wahrzunehmen und gleichzeitig darüber informiert, welche Einfluss- und Beteiligungswege ihnen offenstehen.

Politische Teilhabe ist gesellschaftlich ungleich verteilt. Durch eine aufsuchende politische Bildung sollen Hemmungen überwunden werden, die durch Mechanismen der Selbst- und Fremdausschlüsse von der politischen Sphäre und durch diskriminierende Signale entstehen.

Impressum

Autorin: Britta Hecking in Zusammenarbeit mit Luisa Bläse, Anna-Lilja Edelstein, Helen Müller, Amina Nolte und Johanna Voß

Lektorat: Annette Wallentin

Herausgeberin: Berliner Landeszentrale für politische Bildung
Amerika Haus, Hardenbergstraße 22-24, 10623 Berlin
www.berlin.de/politische-bildung

September 2021

Gefördert im Rahmen des Modellprojektes „Gleiche politische Teilhabe“ mit Mitteln der Bundeszentrale für politische Bildung.

